

# HUMAN RIGHTS

---

AND SEXUAL HARASSMENT

CA20N  
L 72  
- Z003



---

## *SEXUAL HARASSMENT*

---

### *Sexual Harassment and the Ontario Human Rights Code*

---

The Human Rights Code, 1981 provides a remedy for three common types of sexual harassment.

The first type is “a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome” perpetrated by the person’s landlord, someone acting for the landlord, a co-tenant, a person’s employer, someone acting for the employer, or a co-worker. Examples of this type of behaviour include repeated sexual remarks, or physical contacts, that are degrading.

The second type of behaviour is a sexual advance or solicitation made by a person who is in a position to grant or deny a benefit to another. This is a contravention of the Code when the person making the solicitation or advance knows, or should know, that such behaviour is unwelcome. Unwelcome advances from a professor or teacher to a student, from a landlord to a tenant, or from an employer to an employee are examples of this type of behaviour.

A third type of prohibited behaviour occurs when a person who is in a position to grant or deny a benefit threatens or institutes a reprisal against the person who rejected his or her sexual advance. An example is the denying of a promotion or firing of an employee because the employee has refused a sexual proposition.

---

### *What to Do if You are Sexually Harassed*

---

- Tell the harasser very clearly that his or her behaviour is not welcome.
- If the harasser is a co-worker, co-tenant or someone who acts for the landlord or the employer, complain to someone who has some authority over the harasser. Ask that person to take steps to stop the harassment. It is a good idea to complain in writing, noting the occasions on which you told the harasser that his or her conduct was unwelcome. Ask for a written response. Be sure to keep a copy of what you wrote and any response you receive.
- If you are a member of a union, tell your union representative what happened. Again, it is a good idea to complain in writing, and to ask for a written response.
- Keep written notes about what happened to you when the harassment occurred, and what you did about it.
- Contact the Ontario Human Rights Commission.

---

## *Filing a Complaint*

---

When a person believes that he or she has been sexually harassed, he or she may file a complaint by contacting the nearest office of the Ontario Human Rights Commission. The Code forbids reprisal or other actions against anyone who complains to the Commission (the complainant), or who assists with a complaint. For example, if an employer threatens to fire an employee for filing a complaint, or a landlord refuses to renew a lease because a tenant gave evidence about a complaint, the employer and the landlord are breaking the law.

Upon receiving a complaint, the Commission has the responsibility to investigate the matter with a view to arriving at an appropriate settlement. The purpose of the investigation is to obtain the facts which gave rise to the complaint. Where appropriate, case settlements provide remedies for the person making the complaint, and may include an undertaking by the person against whom the complaint is made (the respondent) to take steps to prevent further harassment. Settlements may also include compensation for lost wages and mental anguish, or an offer of the next available job or accommodation.

Alternatively, the Commission will dismiss a complaint if it is of the opinion that the subject matter of the complaint is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith, or that there is a more appropriate procedure for dealing with it under another law of Ontario. Where the facts upon which a complaint is based occurred more than six months before the complaint was filed, the Commission may dismiss the complaint, unless the Commission is satisfied that the delay was justified. If the Commission decides to dismiss a complaint, it will notify the complainant in writing, and advise of the procedure for having the decision reconsidered.

If a case cannot be settled, the Commission will review the evidence with a view to deciding whether to request the Minister of Citizenship to appoint a Board of Inquiry to hear the complaint. If the Board finds that there has been a contravention of the Code, it may issue an order to ensure compliance with the Code, and may order the payment of compensation to the complainant. If the Commission decides that a Board of Inquiry is inappropriate in the circumstances, it will notify the parties in writing, and advise the complainant of the procedure for having the decision reconsidered.



---

## *People in Authority Have a Responsibility*

---

A person who has the authority to prevent or discourage sexual harassment is considered responsible for failing to exercise his or her authority to do so. If a complaint of harassment goes to a Board of Inquiry, the Board may find that a person, such as an employer or a landlord, knew or should have known about the harassment, and could have stopped it. If the Board finds this, the responsible person may be added as a party to the hearing. If the harassment happens again, and the Board finds that this person did not try to prevent the harassment or take action against the harasser, the Board may order the person in authority to take steps to prevent further harassment. If the person in authority disobeys the order, he or she may be prosecuted.

---

## *Preventing Sexual Harassment*

---

The following are preventive measures suggested for dealing with sexual harassment:

- Post a policy directive prohibiting the practice of sexual harassment. Use existing communication channels, such as a company newsletter, to ensure that everyone is aware of the policy.
- Post Ontario Human Rights cards.
- Include sexual harassment as a topic for discussion at seminars and workshops for managers and supervisors to inform them of the seriousness of the issue and its implications.
- Organize similar seminars for employees. Inform them of company policy regarding sexual harassment and of the complaint procedure available to them.
- Unions can educate officials, shop stewards and general membership; provide guidelines for the procedure to follow when a sexual harassment situation arises; discuss the issue at union meetings; and include it in steward training programs.

For further information or assistance, please contact the nearest office of the Ontario Human Rights Commission.

---

## *The Human Rights Code-An Overview*

---

The Human Rights Code, 1981 provides that every person has a right to freedom from discrimination *in the areas of:*

- services, goods and facilities
- the occupancy of accommodation
- contracts
- employment
- membership in vocational associations and trade unions

*on the grounds of:*

- race
- ancestry
- place of origin
- colour
- ethnic origin
- citizenship
- creed
- sex
- sexual orientation
- handicap
- age (18-65 years in employment; 16 years and over in accommodation; 18 years and over in the other areas)
- marital status (includes cohabitation, widowhood, separation)
- family status (parent-child relationship)
- the receipt of public assistance (in accommodation only)
- record of offences (provincial offences, pardoned federal offences — in employment only).

The Code prohibits harassment in accommodation and employment because of sex, race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, handicap, age, marital status, family status, receipt of public assistance or record of offences. It also prohibits unwelcome sexual solicitations or advances made by a person in a position of authority, or a reprisal because an advance has been refused.

The Code contains certain exceptions, and not all of the grounds of discrimination apply in every area. To find out if the Code applies to a particular case, please refer to the statute, or contact the nearest office of the Ontario Human Rights Commission.

# THE ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

## CHIEF COMMISSIONER:

Catherine L. Frazee

## VICE CHAIRMAN:

R. Lou Ronson

## COMMISSIONERS:

George W. Bancroft, John T. Cochrane, Reva Devins,  
Pam Gill, Elizabeth Kishkon, Louis Lenkinski,  
Shirley A. O'Connor, David Philpott, Jodey Porter

Ontario Human Rights Commission  
400 University Avenue, Toronto M7A 2R9  
Tel: (416) 965-6841  
TDD: (416) 965-6871

Address all correspondence to your closet District Office:

### HAMILTON

119 King Street West  
L8N 3Z9  
Tel.: (416) 521-7870  
1-800-668-9508  
TDD: (416) 546-8278

### KENORA

227 2nd Street South  
P9N 1G1  
Tel.: (807) 468-2866

### KINGSTON

80 Queen Street, Suite 202  
K7K 6W7  
Tel.: (613) 548-6750  
1-800-461-2958  
TDD: 1-800-267-5755

### KITCHENER

824 King Street West  
N2G 1G1  
Tel.: (519) 570-9622  
1-800-263-9525

### LONDON

205 Oxford Street East  
N6A 5G6  
Tel.: (519) 438-0076  
1-800-268-8333  
TDD: (519) 438-4207

### MISSISSAUGA

2 Robert Speck Parkway  
L4Z 1H8  
Tel.: (416) 273-7811  
1-800-268-2808  
TDD: (416) 273-6648

### OTTAWA

2197 Riverside Drive  
K1H 7X3  
Tel.: (613) 738-2801  
1-800-267-1916

### SAULT STE. MARIE

390 Bay Street  
P6A 1X2  
Tel.: (705) 942-8417  
1-800-461-0551

### SCARBOROUGH

2500 Lawrence Avenue East  
M1P 2R7  
Tel.: (416) 750-3575  
1-800-268-6585  
TDD: (416) 750-3302

### ST. CATHARINES

1 St. Paul Street  
L2R 7L4  
Tel.: (416) 684-7406  
1-800-263-4916

### SUDBURY

199 Larch Street  
P3E 5P9  
Tel.: (705) 675-4455  
1-800-461-4000  
TDD: (705) 675-6392

### THUNDER BAY

1825 East Arthur Street  
P7E 5N7  
Tel.: (807) 623-9119  
1-800-465-8996

### TIMMINS

273 Third Avenue, Suite 202A  
P4N 1E2  
Tel.: (705) 268-2838  
1-800-461-7863

### TORONTO CENTRAL

595 Bay Street  
M5G 2C2  
Tel.: (416) 326-9511  
TDD: (416) 326-9669

### WINDSOR

500 Ouellette Avenue  
N9A 1B3  
Tel.: (519) 256-8278  
1-800-265-5140  
TDD: (519) 256-4410

**Toll-Free Long Distance:** If you are outside the local area and within the area code, call the number listed under 1-800.

# LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

## COMMISSAIRE EN CHEF:

Catherine L. Frazee

## VICE-PRÉSIDENT:

R. Lou Ronson

## COMMISSAIRES:

George W. Bancroft, John T. Cochran, Reva Devins,  
Pam Gill, Elizabeth Kishkon, Louis Lenkinski,  
Shirley A. O'Connor, David Philpott, Jodey Porter

Commission ontarienne des droits de la personne  
400 avenue University, Toronto (Ontario) M7A 2R9  
Tél.: (416) 965-6841  
ATS: (416) 965-6871

Adresser toute correspondance au bureau du district le plus proche.

## HAMILTON

119, rue King ouest

L8N 3Z9

Tél.: (416) 521-7870

1-800-668-9508

ATS: (416) 546-8278

## KENORA

227, 2<sup>e</sup> rue sud

P9N 1G1

Tél.: (807) 468-2866

## KINGSTON

80, rue Queen, Bureau 202

K7K 6W7

Tél.: (613) 548-6750

1-800-461-2958

ATS: 1-800-267-5755

## KITCHENER

824, rue King ouest

N2G 1G1

Tél.: (519) 570-9622

1-800-263-9525

## LONDON

205, rue Oxford est

N6A 5G6

Tél.: (519) 438-0076

1-800-268-8333

ATS: (519) 438-4207

## MISSISSAUGA

2, route Robert Speck

L4Z 1H8

Tél.: (416) 273-7811

1-800-268-2808

ATS: (416) 273-6648

## OTTAWA

2197, promenade Riverside

K1H 7X3

Tél.: (613) 738-2801

1-800-267-1916

## SAULT STE. MARIE

390, rue Bay

P6A 1X2

Tél.: (705) 942-8417

1-800-461-0551

## SCARBOROUGH

2500, avenue Lawrence est

M1P 2R7

Tél.: (416) 750-3575

1-800-268-6585

ATS: (416) 750-3302

## ST. CATHARINES

1, rue St. Paul

L2R 7L4

Tél.: (416) 684-7406

1-800-263-4916

## SUDBURY

199, rue Larch

P3E 5P9

Tél.: (705) 675-4455

1-800-461-4000

ATS: (705) 675-6392

## THUNDER BAY

1825, rue est Arthur

P7E 5N7

Tél.: (807) 623-9119

1-800-465-8996

## TIMMINS

273, 3<sup>e</sup> Avenue, Bureau 202A

P4N 1E2

Tél.: (705) 268-2838

1-800-461-7863

## TORONTO CENTRAL

595, rue Bay

M5G 2C2

Tél.: (416) 326-9511

ATS: (416) 326-9669

## WINDSOR

500, avenue Ouellette

N9A 1B3

Tél.: (519) 256-8278

1-800-265-5140

ATS: (519) 256-4410

## Appels interurbains sans frais :

Hors de la localité, mais dans la zone  
couverte par l'indicateur régional,

composer le numéro 1-800.



## Grandes lignes du Code des droits de la personne de l'Ontario

Le Code des droits de la personne (1981) prévoit que toute personne a le droit d'être libre de toute discrimination

dans les domaines :

- des services, des biens et des installations
- de l'occupation d'un logement
- des contrats
- de l'emploi
- de l'appartenance aux associations professionnelles et aux syndicats

pour des motifs

- de race
- d'ascendance
- de lieu d'origine
- de couleur
- d'origine ethnique
- de citoyenneté
- de croyance
- de sexe
- d'orientation sexuelle
- de handicap

- d'âge (de 18 à 65 ans en ce qui concerne l'emploi, à partir de 16 ans en ce qui concerne le logement et de 18 ans dans les autres domaines)
- d'état matrimonial (y compris la cohabitation, le veuvage et la séparation)
- d'état familial (relations entre les parents et les enfants)
- d'état d'assisté social (pour le logement seulement)
- de casier judiciaire (infractions provinciales, infractions fédérales amnistifiées — pour l'emploi seulement)

Le Code interdit le harcèlement en matière de logement et d'emploi pour des motifs de sexe, de race, d'ascendance, de lieu d'origine, de couleur, d'origine ethnique, de citoyenneté, de croyance, de handicap, d'âge, d'état matrimonial, familial ou d'assisté social et de casier judiciaire. Il interdit également les avances sexuelles importunes provenant d'une personne en position d'autorité et toutes représailles pour avoir refusé de telles avances.

Le Code fait mention de quelques exceptions et tous les motifs de discrimination ne s'appliquent pas nécessairement à tous les domaines. Pour savoir si le Code s'applique à un cas en particulier, veuillez vous référer à la loi ou contactez le bureau le plus proche de la Commission ontarienne des droits de la personne.



## *Toute personne en position d'autorité est responsable*

Toute personne qui a le pouvoir d'empêcher ou de décourager le harcèlement sexuel est tenue responsable de ne pas avoir exercé ce pouvoir. Si une plainte de harcèlement est renvoyée à une commission d'enquête, celle-ci peut apprendre qu'une personne telle qu'un employeur ou un propriétaire était au courant ou aurait dû être au courant du harcèlement en question et aurait pu le faire cesser. Dans ce cas, la personne responsable peut être nommée comme partie à l'audience. Si le harcèlement se reproduit et que la commission d'enquête découvre que cette personne n'a de nouveau rien fait pour empêcher le harcèlement ou n'a pas pris de mesures contre la personne coupable de harcèlement, la commission d'enquête peut exiger de cette personne de faire en sorte que cela ne se reproduise plus. Si la personne en question ne se soumet pas à l'ordonnance, elle peut être poursuivie.

## *Comment empêcher le harcèlement sexuel*

Voici quelques mesures de prévention en ce qui concerne le harcèlement sexuel.

- Faire connaître le règlement interdisant le harcèlement sexuel. Utiliser les moyens de communications tels que le bulletin de la compagnie pour faire en sorte que tous soient au courant du règlement.
- Afficher des résumés du Code des droits de la personne de l'Ontario.
- Introduire le harcèlement sexuel comme sujet de discussion lors des séminaires ou ateliers destinés aux cadres et superviseurs pour que ceux-ci soient conscients de l'importance du problème et de ses incidences.
- Organiser des séminaires semblables pour les employés pour les informer du règlement de la compagnie en ce qui concerne le harcèlement sexuel et la marche à suivre pour déposer une plainte.

Les syndicats peuvent mettre au courant les responsables, les délégués et l'ensemble de leurs membres et indiquer la marche à suivre en cas de harcèlement sexuel; il est bon de discuter de la question aux réunions syndicales et d'en parler dans les programmes de formation des délégués. Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter le bureau le plus proche de la Commission ontarienne des droits de la personne.

## *Comment déposer une plainte*

Lorsqu'une personne pense qu'elle a été victime de harcèlement sexuel, elle peut s'adresser au bureau le plus proche de la Commission ontarienne des droits de la personne pour déposer une plainte. Le Code interdit toutes représailles ou autres actions qui pourraient être dirigées contre la personne qui porte plainte auprès de la Commission ou toute autre personne qui témoignerait en faveur du plaignant. Si un employeur par exemple, menace un employé de renvoi pour avoir déposé une plainte, ou bien si un propriétaire refuse de renouveler le bail d'un locataire qui aurait témoigné en faveur du plaignant, l'employeur et le propriétaire commettent une infraction à la loi.

À la réception d'une plainte, la Commission doit faire une enquête dans le but d'obtenir un règlement approprié. Le but de l'enquête est d'étudier les faits qui sont à l'origine de la plainte. Lorsque cela est jugé approprié, on cherche à parvenir à un règlement qui apporte une solution à la personne qui dépose la plainte (le plaignant) et exige que la personne contre qui la plainte est dirigée (l'intimé) prenne des mesures pour que cesse le harcèlement. Le règlement peut comprendre des compensations pour toute perte de salaire ou pour les dommages moraux encourus ou bien la possibilité de se faire proposer la première offre d'emploi ou de logement disponible.

La Commission peut décider de ne pas instruire la plainte si elle semble futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi ou s'il est préférable d'instruire la plainte en vertu d'une autre loi ontarienne. Lorsque les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, la Commission peut décider de classer la plainte à moins qu'elle ne reconnaisse que le retard est justifié. Si la Commission décide de classer une plainte, elle doit communiquer sa décision par écrit au plaignant en l'informant de la marche à suivre pour demander un réexamen de la décision.

Si la Commission ne peut parvenir à un règlement de la question, elle passe de nouveau les preuves en revue pour savoir si elle peut demander au ministre des Affaires civiles de constituer une commission d'enquête et de renvoyer la plainte à cette commission. Si la commission d'enquête juge qu'il y a eu infraction au Code, elle peut ordonner que les mesures nécessaires soient prises pour que le Code soit respecté et qu'une compensation financière soit versée au plaignant. Si la Commission juge que les circonstances ne justifient pas une commission d'enquête, elle communique sa décision par écrit aux parties concernées et informe le plaignant de la marche à suivre pour obtenir un réexamen de la décision.

## LE HARCELEMENT SEXUEL

### *Le harcèlement sexuel et le Code des droits de la personne de l'Ontario*

Le Code des droits de la personne (1981) prévoit une solution à trois cas fréquents de harcèlement sexuel.

Dans le premier cas, il s'agit d'une personne (le propriétaire, son représentant ou un autre locataire, ou bien l'employeur, son représentant ou un collègue), qui s'adonne à «des remarques ou à des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait normalement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns». Entrent dans cette catégorie les remarques répétées à contenu sexuel et les contacts physiques importuns.

Dans le second cas, il s'agit d'avances sexuelles provenant d'une personne apte à accorder ou refuser un avantage à une autre personne. Ceci constitue une infraction au Code si la personne qui fait les avances sait ou devrait savoir que ses avances sont importunes. Entrent dans cette catégorie les avances importunes d'un professeur ou enseignant à un étudiant, d'un propriétaire à un locataire ou d'un employeur à un employé.

Dans le troisième cas, la personne apte à accorder ou refuser un avantage exerce ou menace d'exercer des représailles contre la personne qui a refusé ses avances. Entrent dans cette catégorie le refus d'une promotion ou le renvoi d'un employé pour avoir refusé des avances sexuelles.

### *Que faire en cas de harcèlement sexuel?*

• Faites clairement savoir à la personne qui vous harcèle que ses avances sont importunes.

• Si la personne qui vous harcèle est un collègue, un autre locataire ou un représentant du propriétaire ou de l'employeur, plaignez-vous à la personne qui a de l'autorité sur elle. Demandez à cette personne de prendre des mesures pour que le harcèlement cesse. Il est préférable de porter plainte par écrit en indiquant les occasions où vous avez fait savoir à la personne qui vous harcèle que ses avances sont importunes. Demandez une réponse par écrit. Gardez toujours une copie de toute votre correspondance ainsi que les réponses reçues.

• Si vous êtes membre d'un syndicat, faites savoir ce qui se passe à votre représentant syndical. Il est à nouveau préférable de le faire par écrit et de demander une réponse écrite. Gardez des notes sur ce qui s'est passé au moment du harcèlement et sur la façon dont vous avez réagi.

• Contactez la Commission ontarienne des droits de la personne.



# DROITS de la PERSONNE ET LE HARCELEMENT SEXUEL